Nuevos derechos de los Trabajadores CAS: Ley 32563

José María Pacori Cari

Maestro en Derecho Administrativo por la Universidad Nacional de San Agustín – Miembro Honorario del Ilustre Colegio de Abogados del Cusco – Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

¿Qué es el Contrato Administrativo de Servicios?

Art 3 D. Leg. 1057	Modificado Art. Único Ley 32563 (Publicado 23-03-2026)
• El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado. Se regula por la presente norma, **no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. El Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 tiene carácter transitorio.**	• El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado **como único empleador**. Se regula por la presente norma **y supletoriamente por la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, en lo que le favorezca al trabajador**.

Estado como único empleador

"La sanción por falta disciplinaria que se hubiera impuesto a un servidor o funcionario se mantendrá vigente y podrá ser ejecutada aun cuando el mismo se haya vinculado laboralmente con la misma u otra entidad, en tanto en ambas entidades pertenezcan al régimen del Decreto Legislativo 276, **en aplicación de la noción Estado empleador único**. La desvinculación definitiva del personal sujeto a regímenes carentes de noción del Estado único empleador (728 y CAS) no afecta la validez y eficacia de las sanciones de amonestación, suspensión sin goce de haber y destitución, mientras que la ejecutividad deberá ser analizada caso por caso. Por lo tanto, la sanciones de suspensión sin goce de haber y destitución impuestas a un servidor sujeto al régimen del Decreto Legislativo 728 no podrán ejecutarse en caso varíe al régimen del Decreto Legislativo 1057 o viceversa **debido a que en estos regímenes laborales no existe la noción de Estado empleador único** y el poder disciplinario tiene como escenario ineludible la relación laboral, efectuándose la contratación del personal de forma autónoma y generando en la institución vínculos independientes a los anteriores" (Informe Técnico 149-2017-SERVIR/GPGSC).

Potestad disciplinaria – Empleador único

Sanción de suspensión y destitución del servidor CAS en la entidad A

- No puede vincularse en otras entidades bajo el régimen CAS (empleador único)
- No puede vincularse en otras entidades bajo el régimen 276 (empleador único)
- Si puede vincularse en otras entidades bajo el régimen 728 (no tiene la noción de empleador único)

Beneficios de indicarse que el Estado es único empleador (i)

El trabajador CAS presta servicios para el Estado en su conjunto, no para una entidad específica. Beneficios vía interpretación:

1. **Continuidad de la relación laboral pública**. Reconocimiento de la continuidad laboral aún cuando el trabajador CAS cambie de una entidad a otra en los tres (3) niveles de gobierno.

2. **Acumulación de tiempo de servicios**. Los periodos de prestación de servicios en una entidad se suman a los periodos de prestación de servicios en otras entidades (útil: indemnización – plazo máximo 5 años).

3. **Desplazamientos de personal**. El trabajador CAS puede ser desplazado no solo dentro de su entidad, sino a otras entidades. Se genera el derecho a impugnar contratos sucesivos como fraude laboral.

Beneficios de indicarse que el Estado es único empleador (ii)

El trabajador CAS presta servicios para el Estado en su conjunto, no para una entidad específica. Beneficios vía interpretación:

4. Desnaturalización por mayor tiempo de servicios. La función administrativa en varias entidades pública es permanente por los años prestados como trabajador CAS temporal.

5. Responsabilidad estatal. Siendo el obligado último el Estado – Empleador, los beneficios laborales económicos se exigen al Estado, no solo a la entidad.

Beneficios de indicarse que el Estado es único empleador (iii)

El trabajador CAS presta servicios para el Estado en su conjunto, no para una entidad específica. Beneficios vía interpretación:

6. Igualdad de trato en el empleo público. Igual trato no solo entre trabajadores CAS de una entidad, sino entre trabajadores CAS de otras entidades, si dos trabajadores CAS en distintas entidades ejercen las mismas funciones, pueden exigir igual trato en derechos laborales económicos o no económicos.

7. Supletoriedad de la Ley del Servicio Civil – Ley 30057. Se facilita la aplicación de las disposiciones del servicio civil a todo el Estado – Empleador. Expansión de los derechos previstos en la Ley 30057 por serles más favorables a los trabajadores CAS [derechos - licencias]

Plazo máximo de la contratación CAS temporal

Salvo la suplencia, el plazo máximo de las prórrogas o renovaciones [del contrato administrativo de servicios] **es de cinco años**" (art. 5.2 D. Leg. 1057).

"El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado como **único empleador**" (art. 3 D. Leg. 1057).

Gratificaciones

El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador el derecho a las **Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad**, cada una de las cuales es el equivalente a una remuneración mensual.

- El RECAS deja de ser un régimen precario y transitorio sin beneficios completos
- Equivale a una remuneración mensual: no indica proporcionalidad – fracciones de tiempo (?)
- Si el servidor CAS tiene una remuneración mensual de S/. 2 500.00: julio (S/. 2 500) y diciembre (S/. 2 500)
- Tiene naturaleza remunerativa (base computable)

¿Aplicación de la Ley 30334?

Las gratificaciones no se encuentran sujetas a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna (art. 2 Ley 30334).

- **Bonificación extraordinaria**. El monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (Essalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable (art. 3 Ley 30334).

Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador el derecho a la **Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)**, tomando como base el 100% de la remuneración mensual por cada año de servicio, el pago de la CTS es cancelatorio y solo se efectiviza a la culminación del vínculo del servidor con la entidad.

- **Beneficio social de previsión**
- Naturaleza **remunerativa diferida**
- Su finalidad es **proteger al trabajador ante el cese**
- No es semestral. No es de libre disponibilidad. Es **acumulativa y diferida al cese**

Diferencia CAS & 728

Régimen laboral	CAS	D. Leg. 728
Depósito	Al final	Semestral
Disponibilidad	No	Parcial
Entidad financiera	No	Sí
Naturaleza	Diferida total	Mixta

Cálculo

1. Base de cálculo: 100% de la remuneración mensual

2. Remuneración por cada año completo de servicios

3. Ejemplo de cálculo: Servidor CAS

Remuneración: S/ 2,500 x Tiempo: 4 años = CTS = S/ 10,000

Carácter cancelatorio

La CTS se paga **en un solo acto. Extingue la obligación** del empleador

- No hay:
  - Depósitos periódicos
  - Cuenta individual acumulativa externa
  - Todo queda como una **obligación contingente del Estado**
- Al cese se paga la CTS íntegra, no hay pagos pendientes posteriores

Muchas gracias

Abogado José María Pacori Cari

Contacto

corporacionhiramsl@gmail.com

Despacho de Abogados

Corporación Hiram Servicios Legales

Teléfono móvil

959666272